

# ANALISIS PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS TADULAKO PROPINSI SULAWESI TENGAH

**Haeruddin**

*(Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako)*

## **Abstract**

*The problem in this research is how the performance of Civil Servants in the Law Faculty of the University of Central Sulawesi Tadulako, informants in this study were employees at the Faculty of Law Unersitas Tadulako Central Sulawesi purposife determined by sampling techniques. Retrieval techniques and data collection consists of observation, interviews and documents. Technical analysis of the data include data reduction, presentation and withdrawal pesimpulan. The theory of performance used in this research is the theory of Cost and James (2002: 25) include the ability (ability) effort (effort), and opportunity (chance). Formulation of the problem in this research is how the performance of Civil Servants in the Law Faculty of the University of Central Sulawesi Tadulako, informants in this study were employees at the Faculty of Law Unersitas Tadulako Central Sulawesi purposife determined by sampling techniques. Retrieval techniques and data collection consists of observation, interviews and documents. Technical analysis of the data include data reduction, presentation and withdrawal pesimpulan. The theory of performance used in this research is the theory of Cost and James (2002: 25) include the ability (ability) effort (effort), and opportunity (chance).*

**Keywords:** *Job Performance Civil Servants Law Faculty of University Tadulako.*

Pengabdian Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang memiliki hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugasnya. Tuntutan dan perkembangan organisasi khususnya organisasi Perguruan Tinggi yang berada di Sulawesi Tengah Universitas Tadulako yang merupakan lembaga yang membentuk kader intelektual tentu saja perangkat yang ada didalam Perguruan Tinggi tersebut sangat menunjang dengan menampilkan kemampuan, usaha serta adanya kesempatan dalam bekerja karena peranannya sangat menentukan untuk menciptakan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang berada pada Fakultas Hukum Universitas Tadulako dimana dalam tugasnya sangat membutuhkan kesanggupan dalam melaksanakan tugas dan berusaha menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan uraian tersebut diatas tampak bahwa masalah pokok yang menjadi perhatian penulis dalam penelitian ini adalah prestasi kerja belum optimal masih perlu ditingkatkan, pokok-pokok pikiran yang dikemukakan diatas, merupakan alasan yang mendasari pemikiran penulis untuk melakukan penelitian mengenai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Fakultas Hukum Universitas Tadulako Propinsi Sulawesi Tengah.

## **Prestasi Kerja**

Menurut Bemardin dan Russel dalam Ruky (2006: 15), *performance is defined as the record of out comes produced on a speced job function or activity during a specified time period* (prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dan fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu). Pandangan tersebut memperlihatkan bahwa prestsi kerja

seorang dapat dilihat dari hasil pekerjaannya. Hasil pekerjaan yang dimaksud dihasilkan dari fungsi berbagai kegiatan dalam waktu tertentu.

Pada umumnya, menurut Meier dalam As'ad (2004: 47) *job performance* diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pandangan tersebut menyatakan bahwa prestasi kerja seseorang dilihat pekerjaan yang dikerjakan secara sukses. Selanjutnya Lawler dan Porter dalam As'ad (2004: 47) menyatakan prestasi kerja adalah "*Successful role Achievement*" yang diperoleh seseorang dan perbuatannya. Artinya prestasi kerja ditentukan dari sikap atau dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu perbuatan seseorang, jika perbuatannya baik maka prestasi kerjanya juga baik dan begitu pula sebaliknya.

Sementara itu Kast dan James (2002:25) mengatakan: "Prestasi kerja – f (kesanggupan, usaha, kesempatan). Persamaan ini menampilkan faktor yang menghasilkan prestasi, Kesanggupan (*ability*) adalah fungsi dari pengetahuan dan *skill* manusia dan kemampuan teknologi. Hal ini memberikan indikasi tentang kemungkinan berprestasi. Usaha (*effort*) adalah fungsi dari kebutuhan, sasaran, harapan, dan imbalan. Tetapi tak ada yang terjadi sebelum manajer memberikan kesempatan (*opportunity*) kepada kesanggupan dan usaha individu untuk dipakai dengan cara-cara yang bermakna.

Istilah prestasi kerja mengandung berbagai pengertian. Prabowo (2005) mengemukakan bahwa prestasi kerja lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Suryabrata (1984) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah juga suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Dalam dunia kerja, prestasi kerja

disebut sebagai *work performance* (Prabowo. 2005).

Definisi prestasi kerja menurut Lawler (dalam As'ad 1991) adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif. Lawler & Porter (dalam As'ad 1991) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah kesuksesan kerja yang diperoleh seorang dari perbuatan atau hasil yang bersangkutan, dalam lingkup yang lebih luas.

Jewell & Siegall (1990) menyatakan bahwa prestasi merupakan hasil sejauh anggota organisasi telah melakukan pekerjaan dalam rangka memuaskan organisasinya. Sedangkan pengertian prestasi menurut A. Tabrani (1991: 22) "Prestasi adalah kemampuan nyata (*actual ability*) yang dicapai individu dari satu kegiatan atau usaha".

Definisi prestasi kerja menurut Hasibuan (1990) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Menurut Hasibuan (1995: 105), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Sadirman A.M (2001: 46) "Prestasi adalah kemampuan nyata yang merupakan hasil interaksi antara berbagai faktor yang mempengaruhi baik dari dalam maupun dari luar individu dalam belajar". Sedangkan pengertian prestasi menurut A. Tabrani (1991: 22) "Prestasi adalah kemampuan nyata (*actual ability*) yang dicapai individu dari suatu kegiatan atau usaha". Sedangkan menurut W.S Winkel (1996: 165) "Prestasi adalah bukti usaha yang telah dicapai". Menurut Moh. As'ud (1995: 47), prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

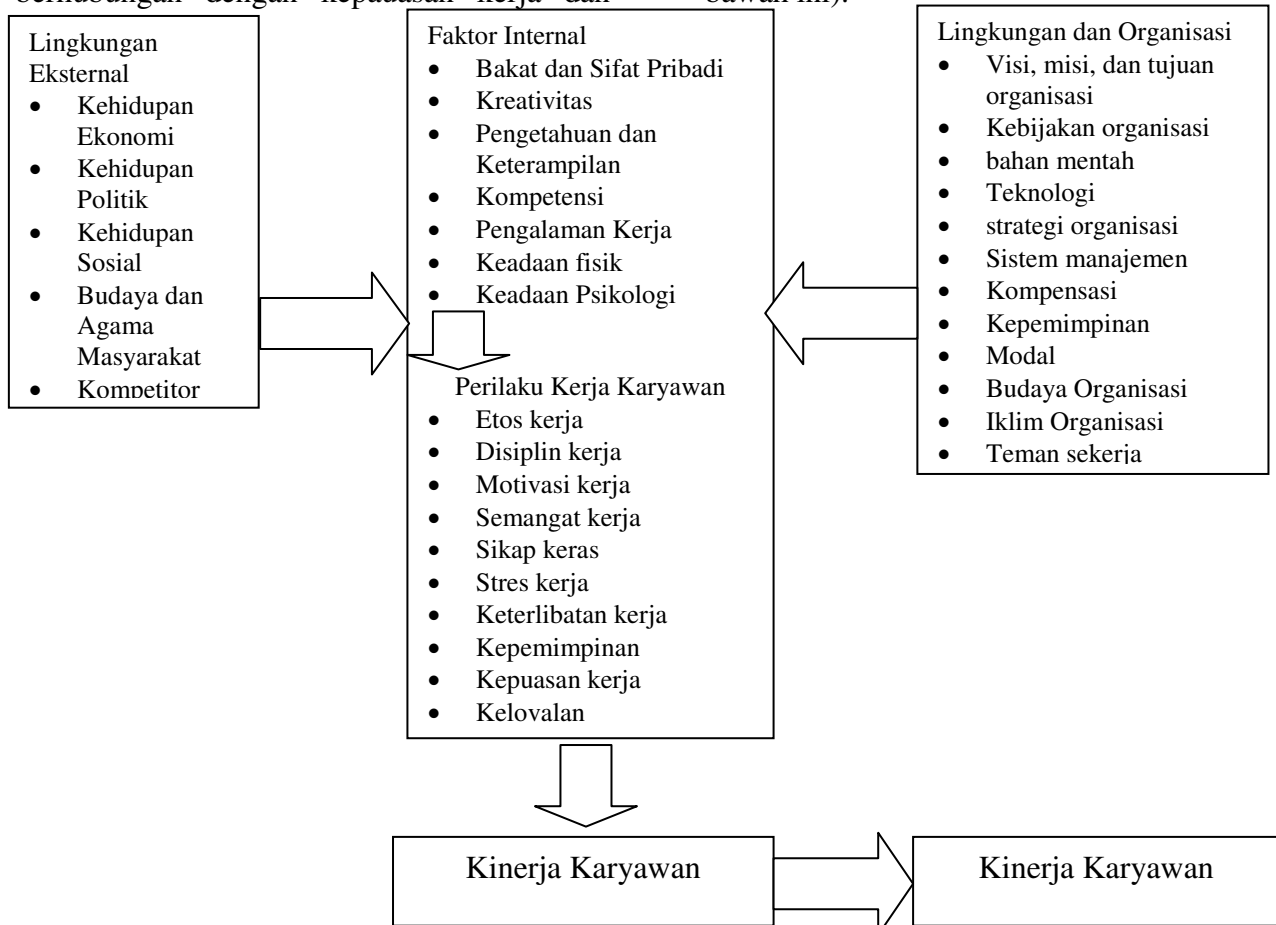
Dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian prestasi kerja adalah proses kerja yang dicapai dalam melakukan pekerjaan untuk tujuan yang ingin dicapai melalui kemampuan, usaha dan kesempatan yang didapatkan dalam pekerjaan.

Sementara itu Kast dan James (2002: 25) mengatakan “prestasi (kesanggupan, usaha, kesempatan). Persamaan ini menampilkan faktor pokok yang menghasilkan prestasi. Kesanggupan (*ability*) adalah fungsi dari pengetahuan dan *skill* manusia dan kemampuan teknologi. Hal ini memberikan indikasi tentang kemungkinan berprestasi. Usaha (*effort*) adalah fungsi dan kebutuhan, sasaran, harapan, dan imbalan. Tetapi tak akan ada yang terjadi sebelum manajer memberikan kesempatan (*opportunity*) kepada kesanggupan dan usaha individu untuk dipakai dengan cara-cara yang bermakna”. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan

tingkat imbalan. Dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu.

### Faktor-Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Beberapa teori menerangkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang baik sebagai individu yang ada dan bekerja dalam suatu lingkungan. Sebagai individu setiap orang mempunyai ciri dan karakteristik yang bersifat fisik maupun non fisik. Dan manusia yang berada dalam lingkungan maka keberadaan serta perilakunya tidak dapat dilepaskan dari lingkungan tempat tinggal maupun tempat kerjanya. Selanjutnya Wirawan (2009: 5) mengatakan bahwa “kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai” (dalam Gambar di bawah ini).



- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai. Jadi dapat diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor tersebut, makin tinggi pula kinerjanya.
- 2) Faktor-Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Menurut penelitian, jika system kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan serta system manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
- 3) Faktor-Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli

karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja mereka akan turun.

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam Basrowi dan Suwardi (2008:1) mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Artinya penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggambarkan suatu kejadian yang diamati melalui ucapan, tulisan, dan tingkah laku.

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Fakultas Hukum Universitas Tadulako. Lokasi ini sengaja dipilih sebagai lokasi penelitian mengingat pegawai pemerintah khususnya Pegawai Negeri Sipil di Fakultas Hukum Universitas Tadulako prestasi kerjanya masih perlu ditingkatkan untuk proses pekerjaan yang lebih baik. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) dari bulan April, Mei dan Juni tahun 2015.

### **Informan Penelitian**

Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang berada dalam lingkungan Fakultas Hukum Universitas Tadulako Provinsi Sulawesi Tengah yang terdiri dari unsure Pimpinan, Kepala Bagian Tata Usaha, Kepala Sub Bagian, Pegawai Non Jabatan (Staf). Penentuan informan pada penelitian ini ditentukan dengan teknik purposive sampling, *Purposive sampling* menurut Sugiyono (2011:85) adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pengertian tersebut dapat dikatakan sebagai teknik penentuan informan secara sengaja oleh

peneliti dan dianggap mengetahui masalah yang akan diteliti.

Adapun jumlah informan ditetapkan dan dilibatkan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 6 orang dengan perincian sebagai berikut:

Wakil Dekan Bid.Administrasi dan Keuangan	= 1 org
Kepala Bagian Tata Usaha	= 1 orang.
Kepala Sub Bagian Umum Perlengkapan	= 1 orang.
Kepala Sub Bagian Kepegawaian	= 1 orang.
Kepala Sub Bagian Pendidikan	= 1 orang.
Staf	= 1 orang.
Jumlah keseluruhan	= 6 orang.

### **Definisi Operasional Konsep**

Definisi operasional konsep dimaksudkan untuk menerangkan konsep yang digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan agar penelitian ini lebih sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan, maka konsep tersebut dioperasionalkan. Adapun konsep yang digunakan yaitu prestasi kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat bahwa prestasi kerja adalah proses kerja yang dilaksanakan pegawai dalam melakukan pekerjaannya, dimana aspek-aspeknya adalah:

- a. Kesanggupan (*ability*) yaitu kompetensi yang dimiliki pegawai dalam memanfaatkan sumber daya dan alat yang digunakan seperti alat teknologi.
- b. Usaha (*effort*) yaitu kemauan dalam diri pegawai untuk memenuhi kebutuhan, harapan, dan imbalan melalui pekerjaannya.
- c. Kesempatan (*opportunity*) yaitu kesempatan yang diberikan kepada pegawai dalam proses pekerjaan,

### **Jenis Dan Sumber Data**

Adapun sumber data yang digunakan digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari para informan yang dilakukan melalui wawancara secara mendalam.
- 2) Data Sekunder adalah data pendukung yang bersumber dari obyek penelitian, buku (kepuustakaan), atau pihak-pihak

yang lain yang memberikan data yang erat kaitannya dengan objek dan tujuan penelitian yang berasal dari dokumen, buku-buku, majalah, internet dan jurnal.

### **Teknik Pengambilan Dan Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi.

### **Teknik Analisa Data**

Pada prinsipnya analisa data kuantitatif dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data. Adapun teknik analisis data yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman dalam Basrowi dan Suwandi (2008: 209-210) yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (verifikasi).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Fakultas Hukum Universitas Tadulako**

Prestasi kerja menunjuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seseorang. Tingkat prestasi kerja pegawai merupakan salah satu ukuran tercapainya tujuan organisasi. Prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan. Prestasi kerja atau kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi. Keberhasilan daripada organisasi sangat ditentukan oleh prestasi kerja pegawai. Dengan demikian maka pembinaan Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai yang dilihat dari berbagai aspek, di antaranya ability (kesanggupan), effort (usaha), dan opportunity (kesempatan).

## 1. Ability (kesanggupan)

Ability (kesanggupan) merupakan potensi yang dimiliki dalam menguasai sesuatu dengan keahlian yang dimiliki melalui tindakan yang dilaksanakan oleh sumberdaya yang memadai. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeth dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Kemampuan merupakan potensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara cepat dan tepat, efektif dan efisien sesuai dengan metode atau standar kerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugasnya seperti dalam penguasaan alat-alat teknologi.

Untuk melihat kecakapan yang dimiliki pegawai di Fakultas Hukum dan Universitas Tadulako, maka dapat dilihat hasil wawancara dengan informan yang merupakan Pegawai Fakultas Hukum Universitas Tadulako Provinsi Sulawesi Tengah, Gazali pada tanggal 16 Maret 2015 yang mengatakan bahwa:

*Tugas yang diemban oleh seorang pegawai path prinsipnya semua memiliki kemampuan tunggal, tinggal bagaimana seorang pegawai dapat melaksanakannya secara maksimal sesuai tupoksi masing-masing.*

Hasil wawancara tersebut menunjukan bahwa pegawai di Fakultas Hukum dan Universitas Tadulako Provinsi Sulawesi Tengah masing-masing memiliki kemampuan dalam dirinya, namun kemampuan tersebut tergantung dan pegawai yang menjalankannya, apakah kemampuan tersebut dieksplorasi sehingga menghasilkan kinerja atau prestasi kerja atau malah akan mengakibatkan prestasi kerjanya menurun.

Menurut Stoner dalam Tika (2008: 120) kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan. Pandangan tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja

atau kinerja seseorang akan meningkat jika kecakapan dalam dirinya difungsikan sebagaimana mestinya. Prestasi kerja seseorang akan meningkat bila seseorang tersebut dapat memanfaatkan kecakapan yang tertanam dalam dirinya. Kecakapan seseorang akan menimbulkan sikap kerja yang produktif

Adanya pegawai yang bekerja tidak sungguh-sungguh sehingga mereka menganggap pekerjaan yang mereka kerjakan tidak penting, masih adanya hasil pekerjaan pegawai yang belum sesuai hasil yang diharapkan serta masih adanya pegawai yang kurang memiliki kemauan untuk belajar menguasai pekerjaan karena merasa apa yang dimilikinya saat ini sudah cukup.

Melihat hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai di Fakultas Hukum Universitas Tadulako Provinsi Sulawesi Tengah saat ini belum terlihat, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa masih banyak terdapat kendala-kendala yang dialami pegawai dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang berprestasi.

## 2. Effort (usaha)

Effort (usaha) merupakan usaha yang dikeluarkan dan ditunjukkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Usaha yang baik dipengaruhi oleh motivasi atau kemauan dan semangat kerja yang tinggi. Seorang pegawai harus mempunyai usaha dan semangat yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga menciptakan suatu prestasi kerja yang tinggi. Usaha yang dicurahkan oleh seorang pegawai dipengaruhi oleh motivasi atau kemauan yang bersumber dan dalam diri pegawai dan semangat kerja karena ditunjang oleh fasilitas yang memadai.

Hasil wawancara dengan informan yang merupakan Kepala Bagian Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Tadulako Provinsi Sulawesi Tengah, Rosdiana, SH pada tanggal 27 April 2015 menyatakan bahwa: *Tidak semuanya pegawai memaknai tupoksinya dengan baik sebagai dasar dan*

*pekerjaan lainnya, karena sehingga menurut saya banyak pegawai di Fakultas Hukum Universitas Tadulako Provinsi Sulawesi Tengah yang kurang memiliki kemauan dalam menyelesaikannya dengan baik.*

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Fakultas Hukum Universitas Tadulako Provinsi Sulawesi Tengah secara umum belum memiliki kemauan yang tinggi menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, ini dimungkinkan karena melihat kemampuan pegawai yang belum memadai sehingga dengan sendirinya mendorong pegawai untuk tidak mau berbuat sesuatu kecuali setelah mendapat perintah.

Uraian di atas sesuai dengan hasil penamatan penulis, di mana pengamatan yang dilakukan di lokasi penelitian menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang santai, bahkan mereka tidak peduli atas pekerjaan yang dibebankan. Menurut kesimpulan penulis dalam mengamati hal tersebut, sebenarnya mereka tidak memiliki kemauan karena mereka dalam bekerja kurang mendapat perhatian dan atasan sehingga mereka tidak memiliki kemauan atau usaha dalam menunjukkan prestasinya karena pengamatan lain yang dilakukan penulis, melihat bahwa pegawai akan termotivasi jika memiliki insentif. Insentif ini ternyata salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai di Fakultas Hukum Universitas Tadulako Provinsi Sulawesi Tengah.

Selanjutnya hasil wawancara dengan informan yang merupakan Pegawai Fakultas Hukum Universitas Tadulako Provinsi Sulawesi Tengah, Gazali pada tanggal 16 April 2015 yang menyatakan bahwa :

*Kemauan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tergantung dari orang yang melaksanakannya, apakah memiliki usaha atau tidak, karena menurut saya pegawai di Fakultas Hukum Universitas Tadulako Provinsi Sulawesi Tengah masih ada yang perlu diberitahu untuk mengerjakan sesuatu, di mana seharusnya mereka memiliki*

*inisiatif dari diri mereka tanpa harus diperintah.*

Bahwa pegawai memiliki semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan di Fakultas Hukum Universitas Tadulako Provinsi Sulawesi Tengah Provinsi Sulawesi Tengah, hal tersebut juga didukung oleh beberapa hasil wawancara sebelumnya yang mengatakan bahwa pegawai memiliki semangat kerja meskipun semangat kerja tersebut dikarenakan adanya fasilitas yang mendukung dalam pencapaian prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil uraian-uraian wawancara dan analisis yang dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai pada Fakultas Hukum Universitas Tadulako Provinsi Sulawesi Tengah dalam hal usaha yang merupakan kemauan dalam diri pegawai menunjukkan hasil masih kurang memiliki kemauan karena pegawai hanya bekerja jika mendapat perintah dari atasan, sedangkan jika dilihat dari semangat dalam diri pegawai atau karena fasilitas yang menunjang pekerjaan menunjukkan bahwa pegawai belum memiliki semangat dan dalam diri mereka melainkan prestasi kerja mereka ditentukan oleh adanya fasilitas yang mendukung pekerjaan yang mereka kerjakan.

### **3. Opportunity (kesempatan)**

Kesempatan merupakan suatu yang sangat sulit untuk didapatkan, untuk itu jika mendapatkan kesempatan maka harus dimanfaatkan sebaik mungkin karena jika kita memanfaatkannya maka akan memberikan hal yang positif untuk kedepannya. Kesempatan yang dimaksud yaitu kesempatan atas wewenang yang diberikan secara individu sehingga di dalam pelaksanaannya terdapat peluang-peluang yang harus dimanfaatkan. Untuk melihat kewenangan yang diberikan kepada individu pegawai dan peluang yang dimanfaatkan pegawai maka dapat dilihat dari hasil wawancara berikut ini:

Hasil wawancara dengan Kepala Bagian Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Tadulako Provinsi Sulawesi Tengah, Rosdiana, SH pada tanggal 27 April 2015 yang menyatakan secara singkat bahwa pegawai di Fakultas Hukum Universitas Tadulako Provinsi Sulawesi Tengah diberikan kewenangan individu sesuai tupoksinya.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Perlengkapan Fakultas Hukum Universitas Tadulako Provinsi Sulawesi Tengah, Merawati Taha, SE pada tanggal 21 April 2015 yang mengatakan bahwa:

*Setiap pegawai di Fakultas Hukum Universitas Tadulako Provinsi Sulawesi Tengah pasti mendapatkan kewenangan agar individu tersebut dapat bekerja dengan baik karena bekerja sesuai kewenangan yang diberikan yaitu tugas pokok dan fungsinya.*

Hasil wawancara di atas senada hasil wawancara dengan informan yang merupakan Pegawai Fakultas Hukum Universitas Tadulako Provinsi Sulawesi Tengah, Gazali pada Tanggal 16 April 2015 yang mengatakan bahwa :

*Setiap pegawai di Fakultas Hukum Universitas Tadulako Provinsi Sulawesi Tengah berhak mendapatkan kewenangan secara individu, terlebih lagi pegawai tersebut dapat ditunjang dengan kemampuan sesuai keahuaannya dalam bekerja yang sesuai tupoksinya.*

Hasil dari ketiga wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai di Fakultas Hukum Universitas Tadulako Provinsi Sulawesi Tengah mendapat kewenangan dalam pekerjaannya sehingga mereka harus memanfaatkan kewenangan tersebut dengan menunjukkan kemampuan individu yang dimiliki pegawai dalam bekerja. Kewenangan dari hasil wawancara di atas juga menunjukkan bahwa pegawai memanfaatkan kewenangan dengan mengerjakan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsinya dalam bekerja sehingga dengan demikian pegawai tidak menyalahgunakan wewenang yang

diberikan dalam menghasilkan pekerjaan. Hal tersebut menurut Prawirosentono (1999: 2) bahwa hasil kinerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara tidak melanggar dan sesuai dengan moral maupun etika. Artinya kewenangan tersebut dilakukan sesuai aturan dan etika keaja dan tidak melanggarnya.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Prestasi kerja pegawai di Fakultas Hukum Universitas Tadulako Provinsi Sulawesi Tengah dalam hal ability (kesanggupan) masih banyak terdapat masalah seperti masih adanya pegawai yang bekerja tidak efektif dan efisien karena pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai harapan, masih adanya pegawai yang merasa kemampuan yang dimilikinya saat ini sudah cukup sehingga tidak mau belajar untuk mendapatkan kemampuan yang lebih baik lagi serta adanya pegawai yang menganggap bahwa pekerjaan yang dikerjakan tidak penting karena pegawai tidak memiliki kesanggupan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sementara effort (usaha) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa usaha dari dalam diri pegawai masih kurang karena adanya pegawai yang bekerja harus diperintah terlebih dahulu. Semangat kerja yang dimiliki pegawai tidak berasal dari dalam diri melainkan timbul karena adanya fasilitas yang memadai. Sedangkan opportunity (kesempatan) pada penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kewenangan individu dan kesempatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, namun dalam bekerja pegawai tidak memanfaatkan peluang dan kesempatan untuk berbuat yang lebih baik.



## **Rekomendasi**

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian ini maka dapat disarankan Pimpinan Fakultas Hukum Universitas Tadulako Provinsi Sulawesi Tengah agar:

- 1) Meningkatkan kemampuan pegawainya sehingga kedepannya dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien.
- 2) Pegawai harus lebih giat lagi belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam dirinya dan tidak pernah merasa cukup dengan kemampuan yang dimilikinya sekarang agar kedepannya dapat bekerja lebih baik lagi.
- 3) Pegawai harus lebih meningkatkan kesanggupan dalam bekerja agar pegawai tersebut menganggap pekerjaannya lebih penting dan apapun.
- 4) Pegawai harus memiliki kemauan yang berasal dari dalam dirinya agar dalam bekerja tidak perlu harus diperintah, serta harus memiliki semangat dan dalam dirinya agar tanpa fasilitas kerja yang memadai pegawai dapat penyelesaian pekerjaan dengan baik, serta lebih memanfaatkan waktu dan peluang yang ada agar kedepannya dapat berprestasi dalam pekerjaannya.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia)*. Yogyakarta: Liberty
- As'ad, Lawler . *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Cetakan Pertama, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1991.
- Basrowi dan Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, S.P., Malayu. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jewell & Siegall, M. (1990). *Psikologi industri/organisasi modern*. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Kast, Fremont dan James E. Rosenzweig. 2002. *"Organization and Management (Organisasi & Manajemen)"*. Jilid 1. Terjemahan A. Hasymi Ali. Jakarta: Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah Nomor: 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Ruky. AS. 2006 *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia. Pustaka
- Robbins, S.P. (1983). *Organizational behavior: concept, controversion & application* (Edisi ke-5). San Diego: Prentice Hall International, Inc.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Suwardi, J. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Undang-Undang Kepegawaian Nomor: 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Negara.
- W. S. Winkel, Psikologi Pengajaran, Grasindo, Jakarta, 1996